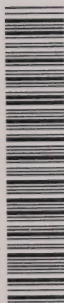
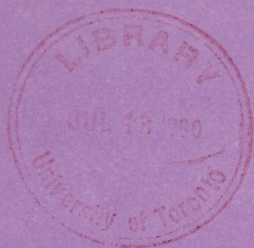


HUMAN RIGHTS

RACIAL SLURS & HARASSMENT AND RACIAL JOKES

CA20N
L72
-Z002




3 1761 12060955 7



Ontario

Human Rights Commission



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

OUR RIGHT

All of us have the right to live and work in an environment free of demeaning comments and actions based on race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship and creed. Even when meant as a joke, an act or comment with racial overtones is derogatory and humiliating. It is destructive and hurts us all.

RACIAL SLURS AND HARASSMENT, AND RACIAL JOKES

Racial slurs and harassment, and racial jokes are a form of discrimination. The *Human Rights Code*, as of 1981, makes it an offence to communicate slurs and jokes of a racial nature, and guarantees everyone freedom from racial harassment.

Racial slurs and harassment and racial jokes are a violation of the *Code*. A violation of the *Code* is an infraction of the law.

The term “race” may be interpreted to include all race-related grounds: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship and creed.

HARASSMENT

The *Human Rights Code* states that all employees have the right to freedom from harassment in the workplace by the employer, employer's agent or by another employee.

In the area of accommodation, harassment on the basis of race is prohibited by a landlord, an agent of the landlord or an occupant of the same dwelling.

Racial harassment is also a violation in the area of goods, services and facilities

WHAT CONSTITUTES HARASSMENT?

Harassment is defined as “engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome.”

However, there is no requirement stating that this sort of behaviour must be objected to before an individual is

found in violation of the *Code*, if it can reasonably be assumed that such activity would be unwelcome.

As well, harassment need not even refer to a person's race, place of origin, colour, etc. For example, if someone is consistently made the subject of practical jokes or ridicule, it may be inferred that the treatment was racially motivated, even though there may never have been any reference to race.

Racial "name calling," comments ridiculing race-related physical characteristics or religious dress, and singling out an individual for humiliating or demeaning teasing or jokes on the ground of race are all considered conduct or comments that "ought to be known to be unwelcome".

EQUALITY RIGHTS — THE "POISONED ENVIRONMENT"

Offensive and threatening conduct or comments have the effect of "poisoning" the environment for persons affected. An example would be if a landlord or supervisor conveyed racial hostility toward an individual, even if only once. That person and those in the group identified will have valid concerns regarding their long-term prospects in that rental unit or workplace.

Similarly, comments, signs, caricatures, cartoons or graffiti which demean members of a race, and are found in a service environment such as a store, restaurant, workplace or rental situation, may be in violation of the *Code*.

A person's rights under the *Human Rights Code* may be breached by racial slurs or actions, even when they are not directed toward that individual. Examples include:

- the displaying of racist, derogatory or offensive pictures, graffiti or materials;
- demeaning racial remarks, jokes or innuendos about an employee, client or tenant; or
- remarks about a racial group in the presence of any individual, not necessarily a member of the group mentioned.

EMPLOYER LIABILITY

Employers are liable for the discriminatory acts of their employees.

Therefore, it is very important that employers, including those who provide accommodation or services, have policies in place stating clearly that activity which results in a “poisoned” environment is prohibited and will be met with strict discipline if it occurs. Similarly, managers and supervisors should be instructed to ensure that all staff are aware of the policy.

FILING A COMPLAINT

When a person believes he or she has been discriminated against or harassed in any of the areas or grounds covered under the *Code*, he or she may bring a complaint to the Ontario Human Rights Commission. A complaint may be filed by contacting the nearest office of the Commission. The *Code* forbids reprisal or other actions against anyone who complains to the Commission or anyone who assists with a complaint.

Every complaint involving racial slurs, jokes or harassment is assessed on its own merit by the Commission following an investigation and after receiving submissions from all parties concerned. In deciding what action to take, the Commission will take into consideration the context within which the comment or action took place, the history and relationship of the parties, as well as what actions, if any, have been taken to remedy the incident.

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

CHIEF COMMISSIONER: Catherine Frazee

COMMISSIONERS:

George W. Bancroft, John T. Cochrane, Reva Devins, Pam Gill,
Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor,
David Philpott, Jodey Porter, R. Lou Ronson

Address all correspondence to:
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue, Toronto M7A 2R9
or your closest District Office

HAMILTON

119 King Street West
L8N 3Z9
Tel.: (416) 521-7870
1-800-263-6906

KENORA

227 2nd Street South
P9N 1G1
TEL: (807) 468-5568

KINGSTON

1055 Princess Street
K7L 1H3
Tel.: (613) 545-4340
1-800-267-0915

KITCHENER

824 King Street West
N2G 1G1
Tel.: (519) 744-8101
1-800-265-2468

LONDON

205 Oxford Street East
N6A 5G6
Tel.: (519) 439-3231
1-800-265-4707

MISSISSAUGA

2 Robert Speck Parkway
L4Z 1H8
Tel.: (416) 273-7811
1-800-268-2808

OTTAWA

2197 Riverside Drive
K1H 7X3
Tel.: (613) 523-7530
1-800-267-1916

SAULT STE. MARIE

390 Bay Street
P6A 1X2
Tel.: (705) 949-8417
1-800-461-7268

SCARBOROUGH

2500 Lawrence Avenue East
M1P 2R7
Tel.: (416) 750-3575
1-800-268-6585

ST. CATHARINES

1 St. Paul Street
L2R 7L4
Tel.: (416) 684-7406
1-800-263-4916

SUDBURY

199 Larch Street
P3E 5P9
Tel.: (705) 675-4455
1-800-461-4000

THUNDER BAY

435 James Street South
P7E 6E3
Tel.: (807) 475-1691
1-800-465-5016

TIMMINS

273 Third Avenue
P4N 1E2
Tel.: (705) 267-6231
1-800-461-4000

TORONTO CENTRAL

595 Bay St.,
4th Floor
M5G 2C6
Tel.: (416) 326-9511

WINDSOR

500 Ouellette Avenue
N9A 1B3
Tel.: (519) 256-8278
1-800-265-5140

Toll-Free Long Distance: If you are
outside the local area and within the
area code, call the number listed under
1-800.

COMMISSAIRE EN CHEF : Catherine Frazee

COMMISSAIRES :

George W. Bancroft, John T. Cochran, Reva Devins,
Pam Gill, Elizabeth Kishkon, Louis Lenkinski, Shirley Agnes O'Connor,
David Philpott, Jodey Porter, R. Lou Ronson

Adresser toute correspondance à :

Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University, Toronto (Ontario) M7A 2R9
ou au bureau de district le plus proche.

HAMILTON

119, rue King ouest

L8N 3Z9

Tél. : (416) 521-7870

1-800-263-6906

KENORA

227, 2^e rue sud

P9N 1G1

Tél. : (807) 468-5568

KINGSTON

1055, rue Princess

K7L 1H3

Tél. : (613) 545-4340

1-800-267-0915

KITCHENER

824, rue King ouest

N2G 1G1

Tél. : (519) 744-8101

1-800-265-2468

LONDON

205, rue Oxford est

N6A 5G6

Tél. : (519) 439-3231

1-800-265-4707

MISSISSAUGA

2, promenade Robert Speck

L4Z 1H8

Tél. : (416) 273-7811

1-800-268-2808

OTTAWA

2197, promenade Riverside

K1H 7X3

Tél. : (613) 738-2801

1-800-267-1916

SAULT STE. MARIE

390, rue Bay

P6A 1X2

Tél. : (705) 949-8417

1-800-461-7268

SCARBOROUGH

2500, avenue Lawrence est

M1P 2R7

Tél. : (416) 750-3575

1-800-268-6585

ST. CATHARINES

1, rue St. Paul

L2R 7L4

Tél. : (416) 684-7406

1-800-263-4916

SUDBURY

199, rue Larch

P3E 5P9

Tél. : (705) 675-4455

1-800-461-4000

THUNDER BAY

435, rue James sud

P7E 6E3

Tél. : (807) 475-1691

1-800-465-5016

TIMMINS

273, 3^e Avenue

P4N 1E2

Tél. : (705) 267-6231

1-800-461-4000

TORONTO CENTRAL

595, rue Bay

4th Floor

M5G 2C6

Tél. : (416) 326-9511

WINDSOR

500, avenue Ouellette

N9A 1B3

Tél. : (519) 256-8278

1-800-265-5140

Appels interurbains sans frais :

Hors de la localité, mais dans la zone
couverte par l'indicateur régional,
composer le numéro 1-800.

- étalage d'illustrations, de graffiti ou de documentation à caractère raciste, offensant ou dénigrant; ou
- remarques, plaisanteries ou insinuations raciales dégradantes visant un employé, un client ou un locataire; ou
- remarques sur un groupe racial en présence de toute personne quelle qu'elle soit ne faisant pas nécessairement partie du groupe visé.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les employeurs sont responsables des actes de discrimination commis par leurs employés.

Il est par conséquent très important que les employeurs, notamment ceux qui fournissent logement et services, aient établi des politiques indiquant clairement l'interdiction de toute activité donnant lieu à une atmosphère

“empoisonnée” et l'application de mesures disciplinaires strictes à cet égard. De même, le personnel de direction et de supervision devrait avoir reçu comme directive de faire en sorte que tous les membres du personnel soient mis au courant de la politique en question.

DROIT DE DÉPOSER UNE PLAINTÉ

Lorsqu'une personne estime qu'elle a été l'objet de discrimination ou de harcèlement dans quelque domaine ou pour quelque motif que ce soit, prévus par le *Code*, elle peut déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne, en se mettant en rapport avec le bureau de la Commission le plus proche. Le *Code* interdit toute forme de représailles contre toute personne qui dépose une plainte auprès de la Commission ou toute personne qui en aide une autre dans ce domaine.

Toute plainte concernant des insinuations, des plaisanteries ou du harcèlement raciaux est étudiée individuellement par la Commission après enquête et après réception des communications de toutes les parties concernées.

Avant de décider des mesures à prendre, la Commission prendra en considération le contexte dans lequel les remarques ont été faites ou les actes accomplis, les antécédents des parties concernées et les relations qui existent entre ces dernières, ainsi que les mesures prises, le cas échéant, en vue de remédier à l'incident en question.

Toutefois, il n'existe pas d'exigence voulant que cette sorte de comportement soit récusee avant que l'on ait établi qu'une personne en particulier a violé le *Code*, s'il peut être raisonnablement présumé qu'une telle activité est importune.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que le harcèlement porte sur la race, le lieu d'origine, la couleur, etc, d'une personne. Par exemple, si une personne se voit, de manière constante, ridiculisée ou être l'objet de farces, il peut en être déduit que la façon dont elle est traitée est sous-tendue par des motifs raciaux, même si aucune référence raciale n'a jamais été faite.

Le fait de donner à des personnes des surnoms basés sur le groupe racial dont elles font partie, de ridiculiser des caractéristiques physiques reliées à la race ou des vêtements religieux, de choisir une personne en particulier comme cible de taquineries ou de plaisanteries humiliantes ou avilissantes, fondées sur la race, tout cela fait partie des remarques ou des comportements dont on "devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns".

DROITS À L'ÉGALITÉ - L' "ATMOSPHERE EMPISONNÉE"

Un comportement ou des remarques à caractère offensant et menaçant ont pour effet d'"empoisonner" l'atmosphère dans laquelle évoluent les personnes visées. Si, par exemple, un propriétaire ou un superviseur expriment une certaine forme d'hostilité, fondée sur la race, envers une personne en particulier, ne serait-ce qu'une seule fois, cette dernière ainsi que les personnes faisant partie du groupe visé auraient de bonnes raisons de s'inquiéter de leurs perspectives d'avenir à long terme dans ce lieu de travail ou ce logement locatif.

De la même façon, les remarques, enseignes, caricatures, dessins humoristiques ou graffiti qui avilissent les personnes appartenant à un groupe racial en particulier et aux-quelles celles-ci doivent faire face dans des lieux de services tels que magasins, restaurants, milieu de travail ou logement locatif, peuvent constituer une violation du *Code*.

Les insinuations ou les actions raciales, même si elles ne visent pas une personne en particulier, peuvent constituer une violation des droits de cette personne telle que prévus par le *Code des droits de la personne*, par exemple dans les cas suivants :

Nous avons tous le droit de vivre et de travailler dans un cadre libéré de tout acte ou remarque fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté et la croyance. Même s'il s'agit d'une plaisanterie, tout acte ou remarque ayant des sous-entendus raciaux dénigre et humilie la personne visée, a un effet destructeur et touche chacun d'entre nous.

INSINUATIONS, HARCELEMENT ET PLAISANTERIES D'ORDRE RACIAL

Les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial constituent une violation du *Code*. Une violation du *Code* est une infraction à la loi. Le terme "race" peut être compris comme recouvrant également tous les domaines reliés à la race : l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté et la croyance.

HARCELEMENT

En vertu du *Code des droits de la personne*, tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur, le mandataire de celui-ci ou un autre employé. Dans le domaine du logement, l'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire, son mandataire ou un occupant du même immeuble. Le harcèlement racial constitue également une infraction dans le domaine des services, des biens et des installations.

Le harcèlement est défini comme étant le "fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns".

EN QUOI CONSISTE LE HARCELEMENT?

DROITS de la PERSONNE

INSINUATIONS, HARCELEMENT ET LES PLAISANTERIES D'ORDRE RACIAL